

Pengaruh *Job Description* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Makan Lesehan Manarang Kota Makassar

Rahmat Riadil Haq Mus¹, Eka Suhartini², Akhmad Jafar³

^{1,2,3}UIN Alauddin Makassar, Indonesia

E-mail: riadilrahmat37@gmail.com¹, eka.suhartini@uin-alauddin.ac.id², akhmad.jafar@uin-alauddin.ac.id³

Article History:

Received: 25 Desember 2025

Revised: 28 Februari 2026

Accepted: 20 Maret 2026

Keywords: *Job Description, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job description* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada rumah makan lesehan manarang kota makassar. Penelitian ini difokuskan pada karyawan rumah makan lesehan manarang kota makassar, di mana terdapat indikasi bahwa *job description* dan disiplin kerja yang jelas dapat memengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 117 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job description* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Motivasi juga terbukti berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh *job description* dan disiplin kerja terhadap kinerja. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan *job description*, disiplin kerja, serta motivasi terhadap perusahaan guna meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Berdasarkan temuan ini, manajemen rumah makan lesehan manarang kota makassar disarankan untuk memperkuat strategi peningkatan *job description* dan disiplin kerja secara berkelanjutan. Selain itu, upaya membangun motivasi yang kuat perlu menjadi bagian integral dari kebijakan manajerial guna mendorong peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan kerap kali terjadi antar setiap perusahaan. Setiap perusahaan berlomba-lomba agar lebih unggul dari perusahaan yang lain. Hal ini tidak hanya terjadi antar perusahaan- perusahaan besar, melainkan juga terjadi antar usaha usaha kecil seperti usaha rumah makan. Dimana, para pengusaha berlomba lomba dalam meningkatkan produk ataupun layanan agar mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen. Keberhasilan suatu usaha rumah makan dalam sebuah persaingan tidaklah terlepas dari sumber daya yang mumpuni. Sumber daya yang mumpuni ditandai dengan kinerja yang baik. Sumber daya manusia menjadi factor yang paling utama dalam sebuah usaha atau bisnis. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Anika Amelia, et al 2022).

Selain penerapan manajemen sumber daya manusia, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dimaksimalkan dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Lusri & Siagian, 2017). Hal ini dapat dilakukan dengan cara menerapkan *job description* dan disiplin kerja. *Job description* merupakan suatu catatan yang disusun secara sistematis yang didalamnya dijelaskan kewajiban atau tugas yang harus dilakukan seorang karyawan sesuai dengan posisi yang ditempatinya (Irmayani, 2021). Sedangkan disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi (Afandi 2018).

Warung Lesehan Manarang, sebuah usaha kuliner yang sukses dengan beberapa cabang di Makassar, menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan adanya keluhan dari konsumen mengenai pelayanan yang lama dan rasa makanan/minuman yang tidak konsisten. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya motivasi kerja karyawan. Banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dan kurang semangat karena terkadang harus mengerjakan tugas di luar *job description* mereka. Seorang karyawan kasir, Nimawati, mengungkapkan kesulitan ketika harus merangkap tugas sebagai pelayan, yang menambah beban kerjanya dan berpotensi mempengaruhi kualitas pelayanan. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam pembagian tugas dan motivasi kerja yang perlu segera diatasi.

Selain masalah pekerjaan ganda yang menyebabkan penurunan motivasi kerja karyawan, terdapat juga sebagian karyawan yang memang membutuhkan motivasi tambahan. Karyawan seperti ini seringkali kurang disiplin dalam bekerja, yang berimbas pada kinerja mereka yang tidak optimal. Contohnya, beberapa karyawan sering terlambat masuk kerja, dan hal ini tentu saja dapat mengganggu kegiatan operasional usaha Warung Lesehan Manarang. Melihat permasalahan tersebut, diperlukan adanya upaya sistematis untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu melalui penetapan *job description* yang jelas dan penegakan disiplin kerja.

Dengan latar belakang tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Description* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Warung Lesehan Manarang”

LANDASAN TEORI

Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh *Edwin Locke* pada akhir tahun 1960-an. Teori ini menegaskan

bahwa niat individu untuk mencapai sebuah tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Seorang individu dengan tujuan yang sulit, lebih spesifik dan menantang akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang tidak jelas dan mudah. (Edwin A Locke dan Gary P. Latham 2002). Pemberian tujuan karyawan yang jelas dapat dilakukan dengan menetapkan *Job description*, hal ini agar karyawan tahu tugas yang harus diselesaikan sebagai tujuan yang harus dicapainya. Penyelesaian tugas yang baik tidak terlepas dari adanya disiplin kerja, seorang karyawan yang mengerjakan pekerjaannya secara disiplin agar menjadikan pekerjaannya menjadi teratur serta terukur sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat diselesaikan dengan hasil yang kerja yang maksimal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono dalam Propong suryani, 2020). Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. jenis tersebut digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel dan memverifikasi apakah suatu variabel menyebabkan variabel lain mengalami perubahan atau tidak (Sekaran dan Bougie, 2017).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari subyek yang berhubungan dengan penelitian. Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan data primer diperoleh dari kuesioner yang dilakukan (Sugiyono, 2016). Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2016). Data penunjang penelitian didapat dari dokumen-dokumen, perusahaan yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Observasi, wawancara, dan kuisisioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Kualitas Data

1. Pengujian Kualitas Data Melalui Penilaian Outer Model

a. *Convergent Validity*

Tabel 1. *Outer Loading*

Indikator	Dk (X2)	JD (X1)	KK(Y)	MK (Z)
DK1	0.948			
DK2	0.955			
DK3	0.846			
DK4	0.864			
JD1		0.767		
JD2		0.827		
JD3		0.836		
JD4		0.854		
JD5		0.853		
JD6		0.874		

JD7		0.828		
KK1			0.896	
KK2			0.891	
KK3			0.913	
KK4			0.853	
MK1				0.750
MK2				0.844
MK3				0.836
MK4				0.834
MK5				0.806

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025

Dari tabel diatas, semua loading factor memiliki nilai yang melebihi 0,70 sehingga semua variabel konstruk dikatakan valid dan memenuhi kriteria validitas. Berikutnya, *convergent validity* juga dievaluasi melalui pengujian *Average Variance Extracted* (AVE). validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai diatas 0,5 (I. Ghazali, 2021). . Nilai AVE ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Average Variance Extraced (AVE)
Disiplin Kerja (X2)	0.615
Job Description (X1)	0.576
Kinerja Karyawan (Y)	0.577
Motivasi Kerja (Z)	0.615

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2025

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*) memiliki nilai lebih besar dari 0,5 yang artinya nilainya valid dan memenuhi syarat nilai AVE.

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Cara menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah dengan melihat nilai *cross loading*.

Tabel 3. *Cross Loading*

Indikator	DK (X2)	JB(X1)	KK (Y)	MK (Z)
DK1	0.948	0.297	0.777	0.635
DK2	0.955	0.269	0.791	0.652
DK3	0.846	0.278	0.680	0.590
DK4	0.864	0.275	0.656	0.646
JD1	0.223	0.767	0.215	0.248
JD2	0.188	0.827	0.241	0.289
JD3	0.195	0.836	0.161	0.344
JD4	0.257	0.854	0.236	0.347
JD5	0.274	0.853	0.327	0.379
JD6	0.276	0.874	0.307	0.395
JD7	0.339	0.828	0.353	0.453
KK1	0.708	0.272	0.896	0.692
KK2	0.744	0.331	0.891	0.636

KK3	0.742	0.294	0.913	0.716
KK4	0.664	0.262	0.853	0.641
MK1	0.536	0.295	0.641	0.750
MK2	0.625	0.363	0.687	0.844
MK3	0.552	0.429	0.555	0.836
MK4	0.492	0.300	0.492	0.834
MK5	0.609	0.363	0.667	0.806

Dari hasil estimasi *cross loading* pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing masing item terhadap konstraknya lebih besar dari nilai *cross loading* dengan konstruk lainnya. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 4 *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Disiplin Kerja (X2)	0.925	0.947
Job Description(X1)	0.928	0.941
Kinerja Karyawan (Y)	0.911	0.937
Motivasi Kerja (Z)	0.873	0.908

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2025

Merujuk pada tabel diatas, mengungkapkan bahwa semua konstruk dapat dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* berkisar antara 0.70 – 0,90 (memuaskan hingga baik). Selain itu, nilai *Cronbach's alpha* nya lebih rendah dari nilai *composite reliability*. Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwa semua indikator konsisten dalam mengukur konstraknya.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan t-statistik nya. Untuk nilai probabilitas, nilai p-value dengan alpha 5% adalah $< 0,05$. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan Hipotesis adalah ketika t-statistik $> t_{tabel}$. Tingkat signifikansi yang dipakai untuk memastikan tingkat signifikansi (α) adalah 5% (0,05) (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

		Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
H1	Job Description->Kinerja Karyawan	-0.006	-0.007	0.041	0.137	0.891
H2	Disiplin Kerja->Kinerja Karyawan	0.541	0.534	0.086	6.253	0.000
H3	Job Description->Kinerja Karyawan	0.240	0.256	0.087	2.767	0.006

	>Motivasi Kerja					
H4	Disiplin Kerja->Motivasi Kerja	0.623	0.614	0.072	8.696	0.000
H5	Motivasi kerja->Kinerja Karyawan	0.382	0.387	0.079	4.859	0.000
H6	Job Description->Motivasi Kerja->Kinerja Karyawan	0.091	0.098	0.037	2.482	0.013
H7	Disiplin Kerja->Motivasi Kerja->Kinerja Karyawan	0.238	0.238	0.056	4.262	0.000

DISKUSI

1) Diduga *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Lesehan Manarang (H1)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa, diduga *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Rumah Makan Lesehan Manarang, menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.006 (negatif) dengan nilai t-statistik sebesar 0.137. Nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96, dan nilai p-values sebesar $0,891 > \alpha$ (0,05). Hal ini berarti bahwa *job description* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) ditolak.

H1 = *Job description* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
H1 ditolak

2) Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Lesehan Manarang (H2)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa, diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Rumah Makan Lesehan Manarang, menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.541 (positif) dengan nilai t-statistik sebesar 6.253. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar $0.000 < \alpha$ (0,05). Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

H2 = Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
H2 diterima

3) Diduga *job dscription* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Rumah Makan Lesehan Manarang (H3)

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa, diduga *job dscription* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Rumah Makan Lesehan Manarang, menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.240 (positif) dengan nilai t-statistik sebesar 2.767. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar $0.006 < \alpha$ (0,05). Hal ini berarti bahwa *job dscription* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

H3 = *Job dscription* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
H3 diterima

4) Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Rumah Makan Lesehan Manarang (H4)

Hipotesis keempat menyatakan bahwa, diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Rumah Makan Lesehan Manarang menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.623 (positif) dengan nilai t-statistik sebesar 8.696. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar $0.000 < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.

H4 = Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

H4 diterima

5) Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Lesehan Manarang (H5)

Hipotesis kelima menyatakan bahwa, diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Lesehan Manarang, menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.382 (positif) dengan nilai t-statistik sebesar 4.859. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar $0.000 < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) diterima.

H5 = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H5 diterima

6) Diduga *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Lesehan Manarang melalui motivasi kerja (H6)

Hipotesis keenam menyatakan bahwa, diduga *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Lesehan Manarang melalui motivasi kerja, menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.091 (positif) dengan nilai t-statistik sebesar 2.482. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar $0.013 < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) diterima.

H6 = Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan

H6 diterima

7) Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Lesehan Manarang melalui motivasi kerja

Pada hipotesis menyatakan bahwa, diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Lesehan Manarang melalui motivasi kerja, menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.238 (positif) dengan nilai t-statistik sebesar 4.262. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar $0.000 < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) diterima.

H7 = Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

H7 diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job description* tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Warung Lesehan Manarang. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan uraian tugas saja belum cukup untuk mendorong peningkatan kinerja tanpa didukung oleh faktor stimulan lainnya. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap regulasi organisasi berdampak linear terhadap efektivitas kerja individu.
2. Ditemukan bahwa baik *job description* maupun disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kejelasan tanggung jawab kerja dan tingkat kedisiplinan yang tinggi menjadi pendorong utama dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di lingkungan Warung Lesehan Manarang. Selanjutnya, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa faktor psikologis berupa dorongan kerja merupakan determinan penting dalam mencapai target organisasi.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel pemediasi pada pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Temuan ini mengonfirmasi bahwa motivasi merupakan mekanisme internal yang krusial; baik uraian tugas maupun disiplin kerja akan memberikan dampak yang lebih optimal terhadap kinerja apabila mampu diinternalisasi menjadi motivasi kerja oleh karyawan.

REFERENSI

- Amelia A, Manurung KA, Purnomo MDB. Peranan Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*. 2022. 21(2) 128-138 P-ISSN 1411-7673 E-ISSN 2776-5571 DOI: 10.17467/mk.v21i2.935
- Lusri, L. Siagian, H. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*. 2017; 5(1).
- Irmayani, N. W. D. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sleman. Deepublish. 2021.
- Afandi, pandi. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Zanafa Publishing*. Yogyakarta. 2018.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. *American Psychologist*, 2002, 57(9).
- Suryani P, Cahyono Y, Utami BD. Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di Pt Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*. 2020;(June):70-82.
- Sekaran, U & Bougie, R. Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian. Jakarta: Salemba Empat. 2022
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Ghozali, I., & Hengky Latan. Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Dengan Program Smart PLS 3.0. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang. (2021).
- Ghozali, I., Hengky Latan. (2015). Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Dengan Program Smart PLS 3.0. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang Universitas Diponegoro Semarang.